



Unione europea  
Fondo sociale europeo



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE PER LE  
POLITICHE ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO

DIREZIONE GENERALE PER LE  
POLITICHE DEI SERVIZI PER IL LAVORO

**fse** per il tuo futuro  
Programmi operativi nazionali  
per la formazione e l'occupazione



**"INSIEME A PAPÀ" Intervento innovativo e sperimentale  
di contributo ai padri fruitori del congedo parentale nel primo anno  
di vita del loro bambino  
Regione Piemonte  
2012**

Rilevazione 2013 a cura di Marco Vittore Capitini, Progetto "Monitoraggio delle politiche del lavoro e diffusione delle conoscenze" - Italia Lavoro S.p.A.



## INDICE

<b>INFORMAZIONI GENERALI DI PROGETTO</b> .....	3
TITOLO .....	3
COMMITTENTE .....	3
PROMOTORE.....	3
DURATA .....	3
TIPOLOGIA DI POLICY .....	3
SETTORE DI INTERVENTO .....	3
REFERENTE DI PROGETTO.....	3
SITO WEB DI PROGETTO.....	3
<b>CARATTERISTICHE DEL PROGETTO</b> .....	4
PROBLEMA AFFRONTATO .....	4
CONTESTO DI RIFERIMENTO .....	5
OBIETTIVI ATTESI E RISULTATI PRODOTTI .....	5
LINEA DI FINANZIAMENTO .....	7
ATTORI COINVOLTI .....	7
DESTINATARI DIRETTI E INDIRETTI .....	8
<b>RACCONTO DELL'ESPERIENZA</b> .....	8
ATTIVITÀ SVOLTE .....	8
METODOLOGIE E STRUMENTI UTILIZZATI.....	8
<b>RATING</b> .....	10
- INNOVATIVITÀ .....	10
- RIPRODUCIBILITÀ E TRASFERIBILITÀ.....	10
- SOSTENIBILITÀ .....	10
- MAINSTREAMING .....	10
- VALORE AGGIUNTO.....	10



## INFORMAZIONI GENERALI DI PROGETTO

### TITOLO

"Insieme a papà" - Intervento innovativo e sperimentale di contributo ai padri fruitori del congedo parentale nel primo anno di vita del bambino.

### COMMITTENTE E PROMOTORE

L'intervento viene promosso dall'Assessorato alle Pari opportunità della Regione Piemonte e realizzato con il Dipartimento per la Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in collaborazione con l'INPS.

### DURATA

L'intervento è stato promosso a seguito dell'Intesa in sede di Conferenza unificata del 2010, sui "Criteri di ripartizione delle risorse, le finalità, le modalità attuative nonché il monitoraggio del sistema di interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro", con la ripartizione delle relative risorse finanziarie alle Regioni e alle Province autonome. La sperimentazione effettiva è stata promossa dopo l'approvazione della Convenzione tra Regione Piemonte e Dipartimento per le Pari Opportunità, con l'approvazione nel 2011 della Delibera di Giunta Regionale con la quale è stato approvato l'Atto di Indirizzo per la realizzazione dell'Intervento innovativo e sperimentale denominato "Insieme a papà". L'attuale bando per la richiesta del contributo è previsto scadere nel 2013.

### TIPOLOGIA DI POLICY

In coerenza con la normativa europea, si ritiene di proporre un intervento innovativo e sperimentale che incentivi l'utilizzo del congedo parentale da parte dei padri, al fine di superare le cause che ne determinano il modesto ricorso, determinato da un lato da aspetti di ordine economico, in considerazione del fatto che di norma la retribuzione maschile pesa maggiormente in ambito familiare, e dall'altro da aspetti di ordine culturale.

### SETTORE DI INTERVENTO

L'intervento si concretizza in una specifica forma di contributo economico per i padri lavoratori dipendenti del settore privato che fruiscono del congedo parentale (astensione facoltativa dal lavoro ai sensi del DLgs n.151/01) in tutto o in parte al posto della madre lavoratrice dipendente, nel primo anno di vita del/la loro bambino/a.

### REFERENTE DI PROGETTO

Per ulteriori informazioni sul progetto è possibile contattare la Direzione 15, Istruzione, Formazione Professionale e Lavoro, della Regione Piemonte - Via Magenta 12, 10128 Torino [direzioneB15@regione.piemonte.it](mailto:direzioneB15@regione.piemonte.it).

### SITO WEB DI PROGETTO

[http://www.regione.piemonte.it/lavoro/pari/sost\\_congedo\\_padri.htm](http://www.regione.piemonte.it/lavoro/pari/sost_congedo_padri.htm)

*La maggior parte delle informazioni utilizzate per la redazione della presente scheda sono state acquisite dalla documentazione pubblica di progetto, attraverso la sezione dedicata nei siti web.*



## CARATTERISTICHE DEL PROGETTO

### PROBLEMA AFFRONTATO

Attualmente, sia nel nostro Paese come negli altri, si avverte un bisogno crescente di bilanciare il lavoro e gli impegni familiari, con l'aumentata necessità di politiche sociali innovative e di radicali cambiamenti tra i sistemi di welfare nazionali, l'occupazione e le famiglie stesse. Le misure messe a punto vedono come elemento centrale la realizzazione di servizi all'infanzia efficaci ma soprattutto di misure in grado di garantire il diritto alla flessibilità lavorativa e al congedo. Quest'ultimo riveste un ruolo di primo piano nelle politiche di conciliazione e fa parte di quelle misure di promozione delle pari opportunità in grado di favorire sia gli uomini che le donne nella gestione delle responsabilità di cura e nella partecipazione al mercato del lavoro.

Con i mutamenti occorsi negli ultimi anni nella struttura familiare, è aumentata la partecipazione alla vita attiva da parte delle donne, assieme alla diffusione (specie nei Paesi del Nord Europa) dei congedi di maternità da parte degli uomini.

Il problema della diminuzione dell'occupazione femminile per le donne che hanno bambini piccoli è dovuto a una serie di motivazioni, tra le quali vi sono il radicamento culturale e la persistenza dei tradizionali modelli di gestione familiare del lavoro e dell'attività di cura per cui, ancora oggi, la figura materna è considerata una presenza quasi esclusiva e imprescindibile nella cura dei figli, la mancata conoscenza delle possibilità offerte dalla normativa vigente e il fatto che la retribuzione maschile ha sovente un peso maggiore in ambito familiare.

È evidente che le donne che rinunciano al lavoro, specie se con figli piccoli, mettono a rischio il proprio futuro professionale e che è necessario quindi sperimentare interventi integrati di prevenzione per poter adeguatamente fronteggiare il fenomeno.

Un congedo parentale dei padri trova in Italia principalmente due tipi di barriere: una di ordine economico, poiché di solito il padre ha una retribuzione superiore a quella della madre; l'altra barriera è di tipo culturale, in quanto nel nostro Paese si dà per scontato che debba essere sempre e unicamente la donna a dover sospendere l'attività lavorativa per prendersi cura del figlio. Inoltre, nell'attuale contesto di crisi, si rischia di dover rinunciare a certi principi, quali la parità dei sessi, a fronte delle urgenze economiche che sempre più spesso la famiglia si trova ad affrontare.

Per avvicinarsi alla piena parità nel lavoro occorre quindi passare dalla conciliazione tra lavoro professionale e familiare percepita come impegno esclusivamente femminile, alla condivisione della responsabilità dei compiti di cura tra donne e uomini.

Nella Regione Piemonte, la capacità di prendersi cura della famiglia resta decisamente in capo alle donne, che svolgono lavoro familiare in media per oltre 5 ore al giorno rispetto alle 2 ore 30 minuti degli uomini, un dato che pregiudica il contributo delle donne nel lavoro e nella società. Il mercato del lavoro si caratterizza quindi per un elevato tasso di attività femminile, attestato al 60,9%: emerge un desiderio di partecipazione alla vita lavorativa e pubblica che deve essere tenuto in considerazione e valorizzato. Occorre quindi impedire che le donne si trovino di fronte a una scelta, tra il lavoro e la famiglia, ma aiutarle nel percorso di rientro al lavoro attraverso strumenti specifici.

L'iniziativa "Insieme a papà" promossa dalla Regione Piemonte, costituisce un intervento sperimentale di contributo ai padri fruitori del congedo parentale nel primo anno di vita del loro bambino, e rappresenta un intervento innovativo che si concretizza in una specifica forma di incentivo volto a favorire la condivisione di responsabilità tra i generi.



Si tratta di un tentativo concreto per la promozione del concetto di pari responsabilità del padre e della madre nelle attività di cura ed educazione dei figli, con l'ulteriore scopo di aumentare il coinvolgimento degli uomini nella gestione della famiglia, con un conseguente impatto positivo sull'inclusione sociale delle donne nel mercato del lavoro. Tale progetto intende quindi "favorire l'equilibrio tra attività lavorativa e vita privata e familiare per donne e uomini attraverso politiche di conciliazione e strumenti che incoraggino la condivisione delle responsabilità; inoltre intende favorire, attraverso la condivisione delle responsabilità tra i generi, la permanenza delle donne nel mercato del lavoro" (fonte: Assessorato lavoro Regione Piemonte).

## CONTESTO DI RIFERIMENTO

Analizzando le politiche di congedo di maternità obbligatoria a livello europeo, è possibile rilevare come in alcuni Paesi la loro promozione e sviluppo sia cominciata molti anni fa: ad esempio in Germania esistono sin dal 1883, in Svezia dal 1891 e in Francia dal 1929. L'Organizzazione internazionale del lavoro ILO fin dal 1919, ha raccomandato dalle 12 alle 14 settimane di congedo di maternità obbligatorio retribuito, tuttavia molti Paesi Europei hanno tardato ad adottare tali politiche, anche se al giorno d'oggi gli standard per europei superano le raccomandazioni allora promosse dall'ILO (Fonte Organizzazione internazionale del lavoro).

Analizzando lo scenario dell'Unione europea, se il congedo di maternità è riservato alla madre e in molti Paesi si estende sia al periodo precedente che a quello successivo al parto, prevedendo un'indennità obbligatoria che va dal 50% al 100% del salario percepito, quello parentale è riservato ad entrambi i genitori ed è stato introdotto in Europa con la Direttiva n.34/96. Il congedo di paternità è quindi riservato ai padri ed è presente in quasi tutti i Paesi europei con diverse durate, dai due giorni della Spagna alle due settimane del Regno Unito.

Per quanto riguarda il congedo parentale facoltativo, la direttiva comunitarie lascia agli Stati la libertà di elaborare una propria legislazione: in Italia, il congedo obbligatorio è di circa sei mesi con un'indennità pari all'80% del salario, mentre il congedo parentale può arrivare ad un periodo non superiore a 6 mesi per la madre e non superiore a 7 mesi per il padre con un'indennità pari al 30% del salario. (Fonte: INPS), con solo una ridotta percentuale di uomini (circa il 9%) che ha usufruito del congedo parentale nei primi due anni di vita del bambino.

Il congedo di maternità e il congedo parentale costituiscono quindi un'importante forma di sostegno alle famiglie fornita dalla maggior parte dei governi ai genitori. Il loro scopo è non solo quello di favorire il benessere fisico della madre e del bambino, ma anche quello di incentivare l'occupazione femminile aiutando le donne a conciliare lavoro e vita familiare.

Ed è in questo contesto che si inseriscono le nuove disposizioni in merito contenute nella Legge di riforma del mercato del lavoro (Legge n. 92/12) che, oltre ad avere introdotto il congedo di paternità obbligatorio (anche se ancora in via sperimentale), prevede sempre per il padre, "l'ulteriore astensione per un periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima". Il congedo di paternità obbligatorio ed il congedo facoltativo del padre non possono essere frazionati ad ore, quindi devono essere fruiti per l'intera giornata.

Il Decreto del Ministero del Lavoro del 22 dicembre 2012 ha disposto anche una serie di articoli in materia di fruizione del congedo da parte del padre. Il congedo di paternità obbligatorio di un giorno è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice, in aggiunta ad esso; La fruizione, da parte del padre, del congedo facoltativo è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di



maternità, con conseguente anticipazione del termine finale di congedo "dopo parto" della madre per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre.

Se il congedo obbligatorio di un giorno è aggiuntivo rispetto al congedo di maternità della madre ed è fruibile durante tale periodo, quello facoltativo è fruibile dal padre in sostituzione del congedo obbligatorio spettante alla madre.

Sia il congedo di paternità obbligatorio che il periodo di due giorni goduto in sostituzione della madre è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione e per il restante giorno in aggiunta all'obbligo di astensione della madre è riconosciuta un'indennità pari al 100% della retribuzione. I periodi di congedo di paternità obbligatorio, come per il congedo di maternità della madre, devono essere inoltre computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

Per quanto riguarda le misure di conciliazione poste in atto dalla Regione Piemonte, nell'aprile del 2010 la Conferenza unificata, sede congiunta della Conferenza Stato-Regioni e della Conferenza Stato-Città e autonomie locali, ha sancito un'Intesa sui criteri di ripartizione delle risorse, le finalità, le modalità attuative nonché il monitoraggio di un Sistema di interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sulla base del decreto del ministro per le Pari opportunità del 12 maggio 2009. Con la delibera di Giunta n.396/10, la Regione Piemonte ha approvato il programma attuativo per usare le risorse a lei destinate, pari a quasi 3 milioni di euro. Il Dipartimento per le Pari opportunità ha valutato il programma coerente con l'Intesa e il 23 dicembre 2010 è stata sottoscritta la Convenzione per la realizzazione degli interventi previsti, per l'attuazione dei quali la Regione ha approvato i seguenti quattro atti di indirizzo, compreso quello relativo all'esperienza descritta nella presente scheda di rilevazione (fonte: [Regione Piemonte – Pari Opportunità](#)):

- realizzazione e attivazione di nidi o micro-nidi aziendali, anche in ambito rurale, azioni finalizzate all'aggiornamento continuo delle donne assenti dal lavoro per periodi medio-lunghi, legati a esigenze di conciliazione, e alla facilitazione al rientro al lavoro, sostegno a modalità flessibili di organizzazione del lavoro;
- un intervento innovativo e sperimentale di contributo ai padri fruitori del congedo parentale nel primo anno di vita del figlio (Insieme a papà);
- sostegno alla realizzazione di centri di custodia oraria e di nidi in famiglia in Comuni privi di servizi per la prima infanzia;
- concessione ai Comuni di contributi per il sostegno e la promozione delle banche del tempo.

## **OBIETTIVI ATTESI E RISULTATI PRODOTTI**

La Regione Piemonte ritiene importanti le politiche di pari opportunità per il contrasto delle discriminazioni di genere ma non solo, al fine di perseguire l'obiettivo di una società fondata su valori di equità, non discriminazione e responsabilità sociale degli attori pubblici e privati.

Attraverso le risorse messe a disposizione dal Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, la Regione Piemonte intende dare attuazione ad un programma finalizzato alla definizione di un sistema regionale integrato di interventi volto a realizzare azioni significative per migliorare la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, elemento importante per favorire una maggiore presenza di donne nel mercato del lavoro, per garantire pari opportunità di occupazione e consentire adeguati sviluppi professionali e di carriera.



Come evidenziato nel Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro "Italia 2020" sottoscritto nel dicembre 2009 dal Ministro per le Pari Opportunità e dal Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, nel cui più ampio quadro si iscrive l'Intesa "Conciliazione tempi di vita tempi di lavoro", ancora oggi si registrano discriminazioni, più o meno palesi, che incidono in modo rilevante non solo rispetto all'accesso al lavoro, ma anche sulla qualità della occupazione e sui percorsi di carriera e crescita professionale delle donne. La Regione Piemonte e l'INPS si impegnano ad avviare l'azione di collaborazione per il perseguimento degli obiettivi previsti dal citato Atto di indirizzo, in particolare:

- sperimentare un nuovo strumento finalizzato alla condivisione delle responsabilità familiari;
- stimolare una maggiore diffusione fra gli uomini della fruizione dei congedi parentali previsti dalla Legge n.53/00;
- favorire, attraverso la condivisione delle responsabilità tra i generi, la permanenza delle donne nel mercato del lavoro;
- favorire l'equilibrio tra attività lavorativa e vita privata e familiare per donne e uomini attraverso politiche di conciliazione e strumenti che incoraggino la condivisione delle responsabilità familiari come previsto dalla Legge regionale n. 8/09.

In riferimento ai risultati finora conseguiti, al mese di maggio 2012 sono 70 i padri che hanno richiesto di usufruire del contributo per consentire inoltre alle mamme di rientrare al lavoro.

## **LINEA DI FINANZIAMENTO**

Le risorse complessivamente disponibili sono quantificate in 200 mila euro, provenienti dal Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, istituito con Decreto Legge n. 223/06, convertito con modificazioni dalla Legge n. 248/06. Lo stanziamento è avvenuto a seguito dell'Intesa in sede di Conferenza unificata sui criteri di ripartizione, incluse le finalità, le modalità attuative nonché il monitoraggio del sistema di interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La prosecuzione fino al 2013 dell'intervento è resa possibile dalla disponibilità delle somme residue.

## **ATTORI COINVOLTI**

Principali attori coinvolti nella realizzazione dell'iniziativa sono la Regione Piemonte e l'INPS, che si impegnano ad avviare un'attività di collaborazione per il perseguimento degli obiettivi previsti in relazione al contributo erogato ai padri fruitori del congedo parentale, nello specifico:

- la Regione Piemonte verifica la sussistenza dei requisiti richiesti a seguito di richiesta di accesso al contributo effettuata dai genitori;
- l'INPS si propone di attivare uno specifico flusso informativo relativo alla fruizione del congedo parentale per i periodi indicati, da parte del padre richiedente il contributo, identificato in particolare tramite il codice fiscale, la sede INPS dove è stata presentata la domanda e la data di presentazione.



## **DESTINATARI DIRETTI E INDIRECTI**

Possono usufruire del contributo previsto a bando i dipendenti di sesso maschile del settore privato, per occuparsi a tempo pieno dei propri figli e far loro stabilire, fin dai primi mesi di vita, un legame speciale con entrambi i genitori.

Indirettamente, l'iniziativa è in grado di apportare benefici anche alle donne, agevolando il loro rientro nel mercato del lavoro, troppo spesso interrotto per problemi di conciliazione dei tempi con la famiglia e per carichi di cura.

## **RACCONTO DELL'ESPERIENZA**

### **ATTIVITÀ SVOLTE, METODOLOGIE E STRUMENTI UTILIZZATI**

L'intervento si concretizza in una specifica forma di contributo economico pari ad 400 euro mensili per i padri lavoratori dipendenti del settore privato che fruiscono del congedo parentale (astensione facoltativa dal lavoro) ai sensi del DLgs n.151/01, in tutto o in parte al posto della madre lavoratrice dipendente, nel primo anno di vita del bambino. Qualora il padre usufruisse di un periodo di congedo parentale superiore a 3 mesi consecutivi il contributo previsto aumenta a 450 euro mensili, per i mesi consecutivi oltre il terzo.

Nei mesi per i quali il padre richiede il contributo, la madre non deve aver usufruito del congedo parentale. L'intervento è attuato direttamente dalla Regione Piemonte attraverso l'erogazione del contributo economico sopra descritto per uno o più periodi corrispondenti ad almeno un mese solare ciascuno, con il riconoscimento dei soli periodi pari a mesi solari e non a frazioni di essi. Il contributo si configura inoltre come sussidio non imponibile.

Il padre lavoratore dipendente, per presentare domanda al fine di ottenere il beneficio di cui al presente bando, deve già aver inoltrato all'INPS l'apposita domanda per la fruizione del congedo parentale; è necessario fornire alla Regione Piemonte i dati completi relativi all'INPS di zona presso il quale è stata inoltrata la domanda e l'indicazione dei mesi solari, uguali o eventualmente anche inferiori al periodo richiesto all'INPS, per i quali viene richiesto il contributo previsto dal presente bando.

Il padre e la madre del bambino vengono quindi messi a conoscenza della circostanza che la veridicità dei dati autocertificati sarà accertata dall'INPS, nell'ambito dei consueti controlli reciprocamente operanti fra soggetti istituzionali.

Al fine della verifica della effettiva fruizione del congedo, secondo i requisiti richiesti dal bando, per l'erogazione del contributo è necessario che il padre richiedente e la madre producano copia conforme all'originale delle rispettive buste paga relative al mese nel quale il padre ha usufruito del congedo al posto della madre e per cui ha chiesto il contributo. I tempi e i modi per la presentazione di tale documentazione saranno comunicati dall'Amministrazione Regionale.

Il mese di congedo per i quali il padre può richiedere il contributo deve avere inizio successivamente alla pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione Piemonte, mentre l'ammissibilità della domanda viene comunicata al richiedente successivamente all'esito positivo dell'istruttoria della domanda effettuata dal Settore promozione e sviluppo dell'imprenditorialità e della cooperazione.

Il contributo risulta erogato, in una unica soluzione al termine del periodo, a seguito della verifica presso l'INPS della veridicità dei dati autocertificati e della presentazione da parte del padre richiedente della seguente documentazione:





Unione europea  
Fondo sociale europeo



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE PER LE  
POLITICHE ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO  
DIREZIONE GENERALE PER LE  
POLITICHE DEI SERVIZI PER IL LAVORO



- copia conforme all'originale delle sue buste paga con riferimento al mese nel quale ha usufruito del congedo al posto della madre e per cui ha chiesto il contributo;
- copia conforme all'originale delle buste paga della madre con riferimento ai mesi di cui sopra.

I tempi e i modi per la presentazione di tale documentazione saranno comunicati dall'Amministrazione Regionale. L'erogazione avverrà tramite accredito sul conto corrente bancario o postale intestato al padre richiedente firmatario della domanda.



## RATING

### - INNOVATIVITÀ

L'elemento di innovatività è rappresentato proprio dalla natura stessa dell'intervento: il coinvolgimento dei padri nei carichi familiari per la prima volta sul territorio regionale è infatti inteso come uno strumento per la piena condivisione delle responsabilità genitoriali all'interno delle famiglie.

### - RIPRODUCIBILITÀ E TRASFERIBILITÀ

La pratica in esame, può essere concretamente riprodotto in presenza di problemi analoghi a quelli che lo hanno originato in quanto la pratica propone soluzioni operative e gestionali di semplice realizzazione. Pur presentando elementi di facile trasferibilità in altri contesti regionali per via della semplicità metodologica con cui viene attuata, può essere replicato e trasferito solo con la disponibilità di adeguate risorse. Da qui le eventuali difficoltà circa la capacità di generare risultati oltre la durata dell'intervento, strettamente legata ad una nuova programmazione finanziaria.

### - SOSTENIBILITÀ

La sostenibilità di un intervento del genere nel tempo risulta difficile se non viene collocato all'interno di una normativa (nazionale o regionale) in grado di assicurare la continuità delle risorse economiche necessarie.

### - MAINSTREAMING

Grazie alla riproducibilità del modello progettuale, il progetto "Insieme a papà" può essere adottato ad altri livelli di intervento e in altre Amministrazioni regionali, in un'ottica di mainstreaming di tipo verticale; quello orizzontale risulta meno evidente, essendo la Regione Piemonte stessa il soggetto erogatore delle prestazioni.

A queste accezioni si accompagna però, in modo trasversale, la capacità di realizzare il mainstreaming di genere, ossia un processo che prende in considerazione le differenze tra le condizioni, le situazioni e le esigenze delle donne e degli uomini per far sì che la prospettiva di genere si applichi all'insieme delle politiche e delle azioni.

### - VALORE AGGIUNTO

L'intervento nasce per soddisfare fabbisogni specifici delle famiglie, realizzando un'efficace politica di conciliazione. È evidente come risulti in grado di dare importanti impulsi allo sviluppo della coesione sociale, all'integrazione nel mercato del lavoro, alle pari opportunità e alla responsabilizzazione sui carichi familiari, con ritorni di valore anche nel risparmio nelle politiche assistenziali e di prevenzione di forme di disagio e di esclusione sociale.